

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah semua tahap penelitian dilakukan, mulai dari pembuatan proposal penelitian, kemudian pengkajian teori, penyusunan instrumen penelitian yang disertai dengan uji coba dan penyempurnaan instrumen penelitian, sampai dengan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data hingga akhir penelitian. Pada akhirnya peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Penelitian ini dilakukan dengan menempatkan responden dari petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur, dengan sampel 31 petugas fungsional pemeriksa pajak. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan memiliki beberapa indikator, di antaranya kesesuaian instruktur pelatihan, peminatan peserta pelatihan, penguasaan dan pemahaman materi, dan hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, setelah dilakukan pengujian dan analisis, peneliti mendapatkan hasil bahwa indikator materi merupakan indikator utama yang disinyalir memengaruhi pelatihan terhadap kinerja.

Materi yang diberikan dalam pelatihan oleh instruktur memungkinkan pemeriksa pajak mendapatkan ilmu tambahan serta wawasan tambahan dalam melakukan tugasnya tanpa bergantung pada pihak lain. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak karena seorang pemeriksa pajak yang mengikuti pelatihan secara rutin dan mendapatkan pengalaman serta mendapatkan ilmu dan menerapkannya menggunakan segala pengetahuan dan kemampuan untuk memperoleh bukti pemeriksaan yang kompeten tanpa ada tekanan dari pihak lain. Sehingga penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan dengan mudah diselesaikan oleh pemeriksa pajak, alhasil penerimaan Negara dari sektor pajak akan mengalami kenaikan.

2. Pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pengalaman yang didapatkan oleh seorang pemeriksa pajak, baik itu pengalaman penyesuaian diri maupun pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan, akan mempengaruhi tingkat penyelesaian kerja yang diartikan sebagai kinerja. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator tingkat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dijelaskan bahwa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ini adalah suatu bukti yang menunjukkan bahwa pengalaman sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja pemeriksa pajak .

Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa pengalaman sebagai petugas fungsional pemeriksa pajak memang

membuat para pemeriksa pajak ini lebih cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan, dan dalam mengumpulkan bukti pemeriksaan pajak yang kompeten. Meskipun pengumpulan bukti pemeriksaan yang kompeten di pengaruhi oleh faktor eksternal dari pemeriksaan seperti independensi dan kualifikasi penyedia bukti transaksi pembayaran pajak, bukan faktor internal yang dimiliki oleh seorang pemeriksa pajak.

3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Motivasi yang ada didalam diri seorang pemeriksa pajak guna meningkatkan kinerja nya yaitu dengan menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator memanfaatkan waktu. Jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa motivasi untuk menggunakan waktu dengan baik dan tepat sebagai petugas fungsional pemeriksa pajak memang membuat para pemeriksa pajak ini cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan dan meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak.

Hal ini disebabkan waktu yang memang tidaklah banyak dalam melakukan suatu pemeriksaan kepada wajib pajak yang sedang diperiksa. Sehingga mendorong ataupun membuat motivasi para pemeriksa pajak ini menggunakan waktunya se efisien mungkin dan se efektif mungkin supaya mendapatkan hasil pemeriksaan yang handal dan benar. Selain memanfaatkan waktu dengan baik, motivasi ini timbul karena faktor eksternal seperti keluarga, rekan kerja, ataupun situasi kerja kantor pajak.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kepemimpinan yang ada didalam diri kepala kantor KPP menunjukkan pemimpin yang baik sehingga dapat memberikan dukungan bukan malah menjatuhkan ataupun membuat para pemeriksa pajak ini malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator menjaga hubungan yang baik. Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada dalam KPP Pratama Pulogadung membuat para pemeriksa pajak ini lebih cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja bagi para pemeriksa pajak. Hal ini disebabkan adanya komunikasi yang baik diantara karyawan dengan kepala kantor KPP yang dalam menentukan tingkat kinerja pemeriksa pajak.

5. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kompensasi atau penghasilan yang diterima oleh pemeriksa pajak setelah melakukan pekerjaannya dengan baik, akan merasa bangga dan merasa dihargai hasil kerja nya. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator pendapatan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh petugas pemeriksa pajak. Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa kompensasi finansial yang didapatkan oleh

pemeriksa pajak dalam KPP Pratama Pulogadung membuat para pemeriksa pajak ini merasa lebih dihargai dan adil dalam pemberian upah atau gaji.

Hal ini membuktikan kompensasi finansial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak. Disebabkan adanya tambahan – tambahan pemberian upah yang cukup diantara karyawan yang memang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pemeriksa pajak. Sehingga penyimpangan wewenang seperti korupsi tidak akan terjadi, karena mereka sudah cukup puas atas imbalan yang diterima setelah menyelesaikan tindakan pemeriksaan pajak.

B. Implikasi

Hasil temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan, pengalaman, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Seorang pemeriksa pajak yang mendapatkan pelatihan pada akhirnya memiliki tingkat pengetahuan dan pemahaman hasil dari pelatihan yang tinggi cenderung akan mendapatkan bukti pemeriksaan pajak yang kompeten dan tepat. Dan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan lebih mudah dibandingkan pemeriksa yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan pelatihan yang diikuti oleh pemeriksa pajak, akan membuat pemahaman akan pekerjaannya menjadi luas dan lebih baik serta membuat mereka terlatih. Dampak yang didapatkan oleh pemeriksa pajak akibat mengikuti pelatihan yaitu kemudahan dalam menyelesaikan pemeriksaan. Pada akhirnya hasil kerja akan meningkat atau

kinerja mereka meningkat, sehingga penerimaan pajak akan lebih optimal, karena penyelesaian kasus pemeriksaan pajak lebih tepat dan cepat.

Pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan kinerja pemeriksa pajak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pemeriksa pajak mempunyai pengalaman dibidang pemeriksaan, semakin tinggi pula kinerja nya. Pengalaman yang dimiliki dan didapatkan oleh pemeriksa pajak, akan membuat pemeriksa pajak mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Karena, dengan pengalaman kerja yang baik, akan membuat pekerjaan itu mudah. Pemeriksa pajak yang berpengalaman, akan lebih kompeten dalam bekerja, karena mereka sudah mempunyai bekal ilmu dan pekerjaan sebanyak apapun akan mudah untuk diselesaikan.

Motivasi yang diberikan oleh faktor internal maupun eksternal dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak. Banyak faktor-faktor nya, mulai dari rekan kerja, keluarga, hingga situasi kantor yang nyaman. Mempunyai motivasi yang tinggi dalam pengumpulan bukti pemeriksaan termasuk pula dalam menjalani penyelidikan yang dilakukan oleh pemeriksa pajak yang nantinya akan dilanjutkan kepada tahap penyidikan dan persidangan. Tahap penyelidikan adalah tahap awal dalam proses pengungkapan kecurangan tindak pidana dalam perpajakan yang dilakukan oleh suatu wajib pajak baik itu entitas pemerintahan maupun perorangan. Motivasi yang diberikan oleh rekan kerja tim pemeriksa pajak, turut membantu meningkatkan kinerja pemeriksa pajak untuk selalu lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi sangatlah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, guna

menyelesaikan perkara perpajakan yang akan meningkatkan penerimaan pajak setiap tahunnya.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sifat yang diterapkan oleh kepala kantor ataupun kepala tim pemeriksa, sangat berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pemeriksa pajak. Dengan sifat pemimpin yang baik, menjaga hubungan yang baik dengan para bawahan, dan juga menjalin komunikasi yang baik sesama kantor akan membuat pemeriksa pajak ini nyaman dan merasa dihargai keberadaannya. Sehingga secara langsung akan membuat pemeriksa pajak ini meningkatkan kinerja nya menjadi lebih baik, karena situasi kekeluargaan yang ada di dalam KPP dan tidak adanya kepentingan individu dalam pekerjaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik para pemeriksa pajak akan melakukan proses pemeriksaan dengan baik. Selain itu, indikator yang menentukan kinerja pemeriksa pajak adalah independensi penyedia bukti transaksi bayar pajak ataupun lapor pajak dan kualifikasi penyedia bukti transaksi pembayaran pajak ataupun pelaporan pajak, dalam hal ini adalah faktor eksternal yang tidak dapat ditentukan oleh seorang pemeriksa pajak.

Kompensasi finansial pun membuat para pemeriksa pajak ini meningkatkan kinerja nya, gaji yang diterima oleh pemeriksa pajak sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup pemeriksa pajak. Penghargaan ataupun apresiasi dalam bentuk imbalan uang ataupun liburan, menjadikan suatu kepuasan yang dirasakan oleh pemeriksa pajak, mereka merasa dihargai atas hasil kerja mereka. Hal ini pula yang menjadikan kinerja pemeriksa pajak akan meningkat, dan dengan

pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pemeriksa pajak, mereka akan merasa bangga akan hasil kerja nya, karena mereka dihargai atau diberikan apresiasi secara adil dan merata. Kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan dan diterima oleh pemeriks pajak akan meminimalisir tindak pidana korupsi, karena merasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga nya.

C. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang yang dilakukan, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Peneliti menemukan beberapa kesulitan dalam menemukan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema dalam penelitian ini.
2. Sampel dalam penelitian belum mencakup seluruh petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung dikarenakan kesibukan para pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung sehingga tidak sempat dalam mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.
3. Variabel yang digunakan sudah beberapa kali di teliti oleh peneliti sebelumnya sehingga memang berdampak besar bagi kinerja pemeriksa pajak maupun kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Saran untuk Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang serupa, sebaiknya melakukan, penelitian terhadap subjek lain yang lebih luas dengan mengembangkan teori-teori lainnya mengenai pelatihan, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial.

2. Bagi KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur, agar lebih mengupayakan kebutuhan para pegawai yang bekerja terutama para pemeriksa pajak.

Adapun upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Upaya pembenahan terhadap sarana dan prasarana di KPP Pratama Pulogadung
- b. Upaya peningkatan acara-acara yang berhubungan dengan pengembangan pengetahuan dan wawasan serta pelatihan bagi petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung
- c. Upaya untuk mengembangkan interpersonal skill bagi pemeriksa pajak yang efektif dan tepat guna
- d. Upaya untuk membuat suatu standar atau aturan yang menjembatani masing-masing pihak yang terlibat, sehingga antara pemeriksa pajak, pihak penyidik, maupun pihak lain yang memiliki kepentingan tidak terjadi ketimpangan sosial.